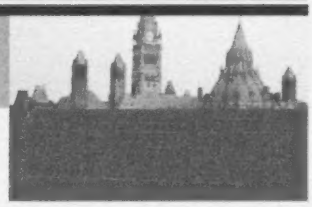
Commission de la fonction publique du Canada
Public Service Commission of Canada



Commission de la fonction publique

2014-2015

Rapport ministériel sur les plans et les priorités

L'honorable Shelly Glover, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Canada

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales.

Nous demandons aux utilisateurs :

- de faire preuve de diligence pour s'assurer de l'exactitude du matériel reproduit;
- de préciser le titre complet du matériel reproduit ainsi que le nom de l'organisation qui en est l'auteur;
- de ne pas présenter la reproduction comme une version officielle du document reproduit ni comme ayant été faite conjointement avec le gouvernement du Canada ou avec l'approbation de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Commission de la fonction publique du Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

La Commission de la fonction publique, 22, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M7
cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web,
à l'adresse *www.cfp-psc.gc.ca.*

N° de catalogue : SC1-3/2014F-PDF
ISSN : 1494-2968

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2014

BUDGET DES DÉPENSES
2014-2015

PARTIE III – Plans de dépenses des ministères: Rapports sur les plans et les priorités

Objet

Le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) est le plan de dépenses individuel de chaque ministère et organisme. Ces rapports renferment un niveau de détails accru sur une période de trois ans quant aux principales priorités d'une organisation par résultat stratégique, programme et résultat prévu ou attendu, y compris des liens vers les besoins en ressources présentés dans le Budget principal des dépenses. De concert avec le Budget principal des dépenses, le Rapport sur les plans et les priorités fournit aux députés des renseignements sur les dépenses prévues des ministères et des organisations, et appuie l'examen des projets de loi de crédits qu'effectue le Parlement. Les RPP sont habituellement déposés peu de temps après le Budget principal des dépenses par le président du Conseil du Trésor.

Le Budget des dépenses

Le Budget des dépenses est composé de trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement donne un aperçu des dépenses du gouvernement et présente les modifications apportées aux dépenses prévues d'un exercice à l'autre.

Partie II – Le Budget principal des dépenses appuie directement la loi de crédits. Il renferme des renseignements détaillés au sujet des plans de dépenses et des autorisations demandées par chaque ministère et organisme.

En vertu du Règlement de la Chambre des communes, les parties I et II doivent être déposées au plus tard le 1er mars.

Partie III – Les plans de dépenses des ministères sont constitués de deux composantes :

- Le Rapport sur les plans et les priorités (RPP)
- Le Rapport ministériel sur le rendement (RMR)

Le RMR est un compte rendu individuel des résultats obtenus par les ministères et les organismes par rapport aux attentes de rendement prévues dans leurs RPP respectifs.

Les RMR de l'exercice complet le plus récent sont déposés à l'automne par le président du Conseil du Trésor.

Le budget supplémentaire des dépenses appuie les lois de crédits présentées plus tard au cours de l'exercice. Le budget supplémentaire des dépenses présente de l'information sur les besoins de dépenses qui n'étaient pas suffisamment définis pour être inclus dans le budget principal ou qui ont ultérieurement été précisés afin de tenir compte de l'évolution de programmes et de services en particulier. Le budget supplémentaire des dépenses renferme également de l'information sur les modifications apportées aux prévisions de dépenses, aux principaux postes législatifs, ainsi qu'aux postes comme les transferts de fonds entre crédits, les radiations de dettes, les garanties de prêt, la création ou l'augmentation de subventions.

Pour plus de renseignements sur le Budget des dépenses, veuillez consulter le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor.[i]

Liens avec le Budget des dépenses

Tel qu'indiqué plus haut, les RPP font partie de la Partie III du Budget des dépenses. Alors que la Partie II met l'accent sur l'aspect financier du Budget des dépenses, la Partie III met l'accent sur les renseignements financiers et non financiers sur le rendement, tant du point de vue de la planification et des priorités (RPP) que de la perspective des réalisations et des résultats (RMR).

La Structure de gestion des ressources et des résultats (SGRR) établit une structure de présentation de l'information financière dans le Budget des dépenses et dans les rapports au Parlement par l'intermédiaire des RPP et des RMR. Pour la présentation des dépenses prévues, les RPP s'appuient sur le Budget des dépenses comme source fondamentale d'information financière.

Les dépenses présentées dans le Budget principal sont fondées sur la Mise à jour annuelle des niveaux de référence qui est préparée à l'automne. En comparaison, les dépenses prévues se trouvant dans les RPP incluent le Budget principal ainsi que tout autre montant approuvé dans le cadre d'une présentation au Conseil du Trésor au plus tard le 1er février (voir la section Définitions). Ce réajustement des données financières permet un portrait plus à jour des dépenses prévues par programme.

Changements à la présentation du Rapport sur les plans et les priorités

Plusieurs modifications ont été apportées à la présentation du RPP en partie pour répondre à un certain nombre de demandes - des Comités permanents de la Chambre des communes : Comptes publics (PACP - Rapport 15[ii]) en 2010, et Opérations gouvernementales et prévisions budgétaires (OGGO - Rapport 7[iii]) en 2012 - à fournir des renseignements financiers et non financiers plus

détaillés sur le rendement des programmes au sein des RPP et des RMR, afin de faciliter leur étude en appui à l'approbation des crédits.

Des changements spécifiques comprennent :

- Dans la Section II, les renseignements financiers, sur les ressources humaines et sur le rendement sont désormais présentés aux niveaux des programmes et des sous-programmes pour davantage de granularité.
- La présentation générale du rapport et la terminologie ont été revus pour plus de clarté et de cohérence.
- D'autres efforts visaient à rendre le rapport plus compréhensible et davantage axé sur les renseignements budgétaires, afin de renforcer son alignement avec le Budget principal.

Comment lire ce document
Les RPP sont divisés en quatre sections:

Section I: Survol des dépenses de l'organisation

Le Survol des dépenses de l'organisation permet au lecteur d'obtenir un aperçu général de l'organisation. Elle fournit une description de l'objectif de l'organisation, ainsi que des renseignements de base sur les ressources financières et humaines. Cette section s'ouvre avec le nouveau Profil organisationnel, qui affiche des renseignements généraux sur l'organisation, tels que les noms du ministre et de l'administrateur général, le portefeuille ministériel, l'année de création de l'organisation et les principales autorités législatives. Cette sous-section est suivie d'une nouvelle sous-section s'intitulant Contexte organisationnel, qui inclut la Raison d'être, les Responsabilités, les résultats stratégiques et l'Architecture d'alignement des programmes, les Priorités organisationnelles et l'Analyse des risques. Cette section se termine avec les Dépenses prévues, l'Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada, le Budget des dépenses par crédits votés et la Contribution à la Stratégie fédérale du développement durable. Il convient de noter que cette section ne présente aucun renseignement non-financier sur le rendement des programmes (voir Section II).

Section II: Analyse des programmes par résultat stratégique

Cette section fournit des renseignements financiers et non financiers détaillés sur le rendement des résultats stratégiques, des programmes et des sous-programmes. Cette section permet au lecteur d'en apprendre davantage sur les programmes en lisant leur description respective ainsi que le récit intitulé «Faits saillants de la planification». Ce récit relate les principaux services et les initiatives clés appuyant les plans et les priorités tels que présentés dans la Section I; il décrit également comment les renseignements sur le rendement soutiennent le résultat stratégique ou un programme parent.

Section III: Renseignements supplémentaires

Cette section fournit des renseignements en appui aux plans et aux priorités ministériels. Dans cette section, le lecteur trouvera l'état des résultats prospectif et un lien vers les tableaux de renseignements supplémentaires concernant les paiements de transfert, l'écologisation des opérations gouvernementales, la vérification interne et les évaluations, les initiatives horizontales, les frais d'utilisation, les grands projets de l'État, et le financement pluriannuel initial, le cas échéant pour chaque ministère. Le lecteur trouvera également un lien vers une publication sur les Dépenses fiscales et évaluations, publié annuellement par le Ministre des finances, qui fournit des estimations et des projections des répercussions sur les revenus de mesures fiscales fédérales visant à appuyer les priorités économiques et sociales du gouvernement du Canada.

Section IV: Coordonnées de l'organisation

Dans cette dernière section, le lecteur aura accès aux coordonnées de l'organisation.

Définitions

Architecture d'alignement des programmes
Inventaire structuré de tous les programmes entrepris par un ministère ou organisme. Les programmes sont hiérarchisés de manière à mettre en lumière les relations logiques entre eux et les résultats stratégiques (RS) ministériels auxquels ces programmes contribuent.

Cadre pangouvernemental
Un cadre établissant les liens entre les contributions financières et non financières des organisations fédérales qui reçoivent des crédits par l'alignement de leurs Programmes avec un ensemble de grands secteurs de dépenses définis pour le gouvernement dans son ensemble.

Crédit
Toute autorisation du Parlement de verser une somme d'argent à même le Trésor.

Dépense prévue
Aux fins du RPP, les dépenses prévues se réfèrent aux montants pour lesquels une présentation au Conseil du Trésor a été approuvée au plus tard le 1er février 2014. Cette date butoir est différente du processus du Budget principal des dépenses. Par conséquent, les dépenses prévues peuvent inclure des montants supplémentaires aux niveaux de dépenses prévues inscrits dans le Budget principal des dépenses de 2014-2015.

Équivalent temps plein (ETP)
Un indicateur de la mesure dans laquelle un employé représente une charge complète de personne-année dans un budget ministériel. Les ETP sont calculés selon un taux d'heures de travail assignées en relation aux heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

Dépenses budgétaires Vs. Non-budgétaires

Dépenses budgétaires – dépenses de fonctionnement et de capital; paiements de transfert à d'autres paliers gouvernementaux, organisations ou individus; et paiements aux sociétés d'état.

Dépenses non-budgétaires – Les dépenses nettes et les recettes liées aux prêts, placements et avances, qui changent la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

Programme
Groupe d'activités connexes conçues et gérées de manière à répondre à un besoin particulier du public et souvent traitées comme une unité budgétaire.

Programme temporisé
Programme ayant une durée fixe et dont le financement ou l'autorisation politique n'est pas permanent. Lorsqu'un programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. (Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.)

Résultat attendu
Se dit d'un résultat qu'un programme est censé produire.

Résultats du gouvernement du Canada
Un ensemble d'objectifs de haut niveau définis pour le gouvernement en entier.

Résultat stratégique
Un résultat stratégique est un avantage durable à long terme pour la population canadienne qui découle du mandat et de la vision d'un ministère.

Secteurs de dépenses
Catégories de dépenses du gouvernement du Canada. Il y a quatre secteurs de dépenses[iv] (affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales) comprenant chacun entre trois et cinq résultats du gouvernement du Canada.

Structure de gestion des ressources et des résultats (SGRR)
Une approche et une structure communes pour la collecte, la gestion et le rapport des renseignements financiers et non financiers sur le rendement.

Une SGRR fournit de l'information détaillée sur tous les programmes ministériels (par exemple: les coûts du programme, les résultats attendus et leurs cibles associées, comment ils s'harmonisent avec les priorités du gouvernement et les résultats escomptés, etc.) et établit la même structure à la fois pour la prise de décision interne et la responsabilisation externe.

Table des matières

Message de la présidente 1

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation 5

Profil organisationnel 5

Contexte organisationnel 6

Raison d'être 6

Responsabilités 6

Résultat stratégique et Architecture d'alignement des programmes (AAP) 7

Priorités organisationnelles 8

Analyses des risques 11

Dépenses prévues 14

Harmonisation avec les résultats du Gouvernement du Canada 16

Tendances relatives aux dépenses du ministère 17

Budget des dépenses par crédit voté 17

Contribution à la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD) 18

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique 19

Résultat stratégique 19

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique 19

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation 28

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique 36

Programme 2.1 : Services internes 45

Section III : Renseignements supplémentaires 47

Énoncé prospectif des opérations 47

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires 48

Dépenses fiscales et évaluations 48

Section IV: Coordonnées de l'organisation 49

Notes de fin 49

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le *Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015* de la Commission de la fonction publique (CFP).

Le mandat de la CFP consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP rend directement compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

En 2014-2015, notre première priorité consiste à assurer une surveillance indépendante et continue du rendement du système de dotation en vertu de la LEFP. Dans ce contexte, nous continuerons de nous concentrer sur nos principales activités et d'y apporter des améliorations. Nos plans prévoient notamment ce qui suit :

Politiques

- Continuer d'adapter et de clarifier nos instruments de politique, nos attentes et nos conseils dans des domaines comme la documentation des décisions de nomination et l'orientation quant au choix du processus de nomination – annoncé ou non annoncé.
- Entreprendre des études et des recherches fondées sur des preuves portant sur des sujets comme les possibilités de promotion des membres des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi et les innovations liées aux méthodes de dotation et d'évaluation. Ces études et recherches appuient la formulation de conseils stratégiques, l'offre de programmes et de services, et facilitent la reddition de compte au Parlement.
- Mobiliser les intervenants pour comprendre et clarifier les nouvelles priorités et les nouveaux besoins relatifs à la dotation et à l'impartialité politique, y compris ceux qui pourraient découler des discussions sur *Objectif 2020*.

Examens, vérifications et enquêtes

- Mettre en place une nouvelle version simplifiée du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation.
- Mener jusqu'à 15 vérifications organisationnelles.
- Continuer d'adapter et d'améliorer notre approche de vérification fondée sur les risques. Par exemple, la CFP prévoit réviser sa méthodologie de vérification des organisations de petite taille et de très petite taille.

- Commencer à mettre en œuvre des recommandations découlant d'un examen externe de la fonction d'enquête.

Services de dotation et d'évaluation

- Continuer d'améliorer la formulation d'avis et conseils d'experts et l'offre de produits et services, comme les tests en ligne non supervisés et l'expansion des tests en ligne.
- Optimiser les programmes et services en améliorant les processus opérationnels et les solutions technologiques intégrées; par exemple, en favorisant la modernisation des systèmes de dotation du gouvernement du Canada, en étroite collaboration avec les intervenants.

Notre deuxième priorité consiste à préserver l'impartialité politique de la fonction publique de concert avec les autres intervenants. Les activités à l'appui de cette priorité sont les suivantes :

- Déceler les éventuelles lacunes dans l'orientation stratégique, les directives et les exigences réglementaires actuelles pour mieux outiller les intervenants clés comme les gestionnaires et les administrateurs généraux afin qu'ils puissent orienter les employés en ce qui concerne l'impartialité politique et les activités politiques, et combler ces lacunes.
- Continuer d'améliorer et d'adapter les stratégies et les outils de communication, ce qui comprend la mise en œuvre des recommandations découlant du projet pilote d'un an portant sur l'outil révisé d'autoévaluation des activités politiques, afin de promouvoir la sensibilisation à l'égard de l'impartialité politique de la fonction publique.

Notre troisième priorité consiste à faire en sorte que le programme de gestion de la CFP soit axé sur le soutien aux employés et sur la continuité des activités au moyen d'un certain nombre de transitions durant l'année. Pour ce faire, il faut :

- Soutenir divers projets ministériels, par exemple l'intégration des services de TI à Services partagés Canada, la rationalisation des applications organisationnelles, la mise en place d'un système de courriel commun, la poursuite de la mise en œuvre du Processus opérationnel commun des ressources humaines, la préparation en vue de la modernisation des services de paye, la mise en place de la nouvelle initiative de gestion du rendement et le renouvellement du Web du gouvernement du Canada.
- Harmoniser les stratégies d'apprentissage et de perfectionnement des employés de manière à soutenir les besoins opérationnels en constante évolution de la CFP et à favoriser l'intégration horizontale au sein de l'organisation.
- Évaluer les possibilités d'améliorer l'environnement de travail dans le cadre des initiatives Milieu de travail 2.0 et *Objectif 2020* afin de faciliter la collaboration au sein de la CFP.

La CFP met en application la LEFP révisée depuis huit ans, et tient compte du besoin d'adapter ses

conseils et ses mécanismes de rétroaction en fonction de l'évolution du système de dotation et des besoins des ministères et organismes. Dans ce contexte, nous entendons travailler en étroite collaboration avec les ministères et organismes pour leur permettre d'établir une solide culture de prévention et de conformité, tout en continuant d'assumer nos responsabilités fondamentales, c'est-à-dire exercer une surveillance indépendante et fournir au Parlement une assurance quant au fonctionnement de notre système de dotation et à l'impartialité politique de la fonction publique.

Anne-Marie Robinson

Présidente
Le 16 janvier 2014

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

Profil organisationnel

Ministre : *L'honorable Shelly Glover, C.P., députée*

Administrateur général : *Anne-Marie Robinson*

Portefeuille ministériel : *La Commission de la fonction publique du Canada fait partie du portefeuille de Patrimoine canadien*

Année de création : *1908*

Principales autorités législatives : *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13)*
http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.01/index.html

Autre :
Site web de Patrimoine canadien
http://www.pch.gc.ca/fra/1266037002102/1265993639778

Site web de la Commission de la fonction publique du Canada
http://www.psc-cfp.gc.ca/index-fra.htm

Contexte organisationnel

Raison d'être

Le mandat de la Commission de la fonction publique (CFP) consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP rend directement compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

Responsabilités

La CFP est responsable de promouvoir et de protéger les nominations fondées sur le mérite qui sont exemptes de toute influence politique et, de concert avec les autres intervenants, de préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP fait rapport de façon indépendante au Parlement des activités qu'elle mène dans le cadre de son mandat.

Voici en quoi consiste le mandat de la CFP :

- Faire des nominations internes et externes à la fonction publique qui sont fondées sur le mérite et qui sont exemptes de toute influence politique. La LEFP confère à la Commission le droit de déléguer aux administrateurs généraux ses pouvoirs de nomination à des postes dans la fonction publique. Actuellement, la CFP délègue ces pouvoirs aux administrateurs généraux assujettis à la LEFP dans toute l'administration publique fédérale.

- Administrer les dispositions de la LEFP qui portent sur les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux. La partie 7 de la LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, tout en respectant le principe d'impartialité politique au sein de la fonction publique. Elle précise également les rôles et responsabilités des fonctionnaires et de la CFP au chapitre des activités politiques.

- Surveiller l'intégrité du système de dotation et, de concert avec les autres intervenants, garantir l'impartialité politique de la fonction publique. Cette fonction de surveillance comprend le pouvoir de réglementation et la fonction d'établissement de politiques, l'apport continu de soutien et d'orientation et l'évaluation régulière du rendement en dotation des organisations délégataires, la tenue de vérifications permettant une évaluation indépendante du rendement et de la gestion des activités de dotation et la conduite d'enquêtes sur les processus de dotation et les activités politiques irrégulières des fonctionnaires.

Résultat stratégique et Architecture d'alignement des programmes (AAP)

Résultat stratégique: Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique
- **Sous-programme 1.1.1** : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique
- **Sous-programme 1.1.2** : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits des priorités

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation
- **Sous-programme 1.2.1** : Services de dotation
- **Sous-programme 1.2.2** : Évaluation
- **Sous-programme 1.2.3** : Infrastructure habilitante

Programme 1.3: Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique
- **Sous-programme 1.3.1** : Surveillance
- **Sous-programme 1.3.2** : Vérifications et services de données
- **Sous-programme 1.3.3** : Enquêtes

Programme 2.1 : Services internes

Priorités organisationnelles

Priorité I	Type	Résultat(s) stratégique(s) et/ou Programme(s)
Assurer une surveillance indépendante continue du rendement du système de dotation en vertu de la LEFP.	Permanent	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Description

Politiques

1. Continuer d'adapter et de clarifier les instruments de politique, les attentes et les conseils dans des domaines comme la documentation des décisions de nomination et l'orientation quant au choix du processus de nomination – annoncé ou non annoncé.
2. Entreprendre des études et des recherches fondées sur des preuves portant sur des sujets comme les possibilités de promotion des membres des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi et les innovations liées aux méthodes de dotation et d'évaluation. Ces études et recherches appuient la formulation des conseils stratégiques, l'offre de programmes et de services, et facilitent la reddition de compte au Parlement.
3. Mobiliser les intervenants pour comprendre et clarifier les nouvelles priorités et les nouveaux besoins relatifs à la dotation et à l'impartialité politique, y compris ceux qui pourraient découler des discussions sur *Objectif 2020*.

Surveillance, vérifications et enquêtes

4. Mettre en place une nouvelle version simplifiée du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation.
5. Mener jusqu'à 15 vérifications organisationnelles.
6. Continuer d'adapter et d'améliorer notre approche de vérification fondée sur les risques. Par exemple, la CFP prévoit réviser sa méthodologie de vérification des organisations de petite taille et de très petite taille.
7. Commencer à mettre en œuvre des recommandations découlant d'un examen externe de la fonction d'enquête.

Services de dotation et d'évaluation

8. Continuer d'améliorer la formulation d'avis et conseils d'experts et l'offre de produits et services, comme les tests en ligne non supervisés et l'expansion des tests en ligne.
9. Optimiser les programmes et services en améliorant les processus opérationnels et les solutions technologiques intégrées; par exemple, en favorisant la modernisation des

systèmes de dotation du gouvernement du Canada, en étroite collaboration avec les intervenants.

Priorité II	Type	Résultat(s) stratégique(s) et/ou Programme(s)
Préserver l'impartialité politique de la fonction publique, de concert avec les autres intervenants.	Permanent	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Description

1. Déceler les éventuelles lacunes dans l'orientation stratégique, les directives et les exigences réglementaires actuelles pour mieux outiller les intervenants clés comme les gestionnaires et les administrateurs généraux afin qu'ils puissent orienter les employés en ce qui concerne l'impartialité politique et les activités politiques, et combler ces lacunes.
2. Continuer d'améliorer et d'adapter les stratégies et les outils de communication, ce qui comprend la mise en œuvre des recommandations découlant du projet pilote d'un an portant sur l'outil révisé d'autoévaluation des activités politiques, afin de promouvoir la sensibilisation à l'égard de l'impartialité politique de la fonction publique.

Priorité III	Type	Résultat(s) stratégique(s) et/ou Programme(s)
Faire en sorte que le programme de gestion de la CFP soit axé sur le soutien aux employés et sur la continuité des activités au moyen d'un certain nombre de transitions durant l'année.	Permanent	2.1 Services internes

Description

1. Soutenir divers projets ministériels, par exemple l'intégration des services de TI à Services partagés Canada, la rationalisation des applications organisationnelles, la mise en place d'un système de courriel commun, la poursuite de la mise en œuvre du Processus opérationnel commun des ressources humaines, la préparation en vue de la modernisation des services de paye, la mise en place de la nouvelle initiative de gestion du rendement et le renouvellement du Web du gouvernement du Canada.

2. Harmoniser les stratégies d'apprentissage et de perfectionnement des employés de manière à soutenir les besoins opérationnels en constante évolution de la CFP et à favoriser l'intégration horizontale au sein de l'organisation.
3. Évaluer les possibilités d'améliorer l'environnement de travail dans le cadre des initiatives Milieu de travail 2.0 et *Objectif* 2020 afin de faciliter la collaboration au sein de la CFP.

Analyses des risques

Principaux risques

Risque 1	Stratégie de réaction au risque	Lien vers l'Architecture d'alignement des programmes
Il y a un risque que la CFP ne soit pas capable de s'adapter et de répondre efficacement aux besoins d'une fonction publique en évolution pour élaborer des instruments de politique, déterminer les attentes et fournir des conseils. Ce risque pourrait influencer la capacité de la CFP à répondre aux demandes des organisations fédérales et nuire à sa réputation.	La CFP va atténuer ce risque de la façon suivante : • Réaffecter les ressources en temps opportun et efficacement. • Appliquer les leçons tirées des activités de surveillance et des interactions avec les organisations de façon à adapter ses instruments de politique, ses cadres et ses directives dans le contexte d'une approche préventive visant à permettre aux organisations de respecter la LEFP. • Mettre en œuvre une approche stratégique plus cohésive avec les organisations afin de simplifier et d'améliorer leur collaboration et de soutenir leurs besoins et priorités en évolution. • Collaborer de façon proactive avec les organisations (la collectivité des ressources humaines et les gestionnaires d'embauche) pour trouver des solutions concrètes aux problèmes persistants, par exemple « Le mérite n'a pas été démontré dans les documents. »	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Risque 2	Stratégie de réaction au risque	Lien vers l'Architecture d'alignement des programmes
Il y a un risque que la conception et la mise en œuvre de la méthode et de l'approche fondées sur les risques pour les vérifications de la CFP ne produisent pas les résultats attendus. Ce risque pourrait influencer la capacité de la CFP à répondre aux besoins et aux attentes du Parlement, de la CFP et des administrateurs généraux en matière de rétroaction et d'assurance. Ce risque pourrait également nuire à la réputation de la CFP liée à l'efficacité de sa surveillance et à sa capacité d'effectuer des vérifications qui sont pertinentes et qui aident les organisations à gérer leurs pouvoirs délégués.	La CFP va atténuer ce risque de la façon suivante : • Mener de vastes consultations à l'interne et à l'externe pendant l'élaboration de l'approche et de la méthode de vérification. • Affecter des ressources spécialement pour assurer la planification, la gestion de projets ainsi que la détermination et l'atténuation des risques de façon efficace. • Mobiliser la Commission et lui rendre des comptes de façon régulière et aux étapes clés pendant la planification et la mise en œuvre.	1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique
Risque 3	**Stratégie de réaction au risque**	**Lien vers l'Architecture d'alignement des programmes**
Il y a un risque que la CFP n'ait pas un nombre suffisant d'employés possédant les compétences spécialisées requises pour donner suite de façon complète et opportune aux initiatives de transformation à l'échelle de la fonction publique (p. ex. Processus opérationnel	La CFP va atténuer ce risque de la façon suivante : • Réaffecter les ressources principales vers les projets prioritaires, au besoin. • S'assurer que des plans de travail sont en place pour les initiatives à l'échelle de la fonction publique. • Remplir l'Évaluation de la menace	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de

commun des ressources humaines, systèmes financiers communs, renouvellement du Web et initiatives proposées par la Direction du dirigeant principal de l'information et Services partagés Canada) compte tenu du nombre d'initiatives, du rythme auquel elles sont mises en œuvre et la réduction des ressources de la CFP. Ce risque pourrait compromettre la capacité de la CFP à accomplir son mandat et à atteindre les objectifs du gouvernement du Canada en matière de renouvellement, ainsi que nuire à la capacité de la CFP à maintenir ses systèmes actuels, à faire la transition vers de nouveaux systèmes et à réaliser des gains d'efficience.	et des risques du Plan de sécurité de l'organisation, déterminer les répercussions sur les opérations et réviser le Plan de sécurité de l'organisation en 2014-2015. • Poursuivre les initiatives en matière d'innovation et de rationalisation des systèmes. • Déterminer les principaux postes, comprendre les plans de carrière des employés actuels et s'assurer qu'un bon plan de relève est en place, au besoin. • Déterminer et évaluer des façons différentes de fournir les services de gestion, au besoin.	l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique 2.1 Services internes

Les risques susmentionnés sont ceux qui pourraient avoir les répercussions les plus importantes sur la capacité de la CFP à donner suite à ses priorités pour 2014-2015, ainsi qu'à réaliser ses activités permanentes.

Dépenses prévues

Ressources financières budgétaires (Dépenses prévues – en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
83 693 487	83 693 487	83 327 260	82 981 637

Ressources humaines (Équivalents temps plein – ETP)

2014-2015	2015-2016	2016-2017
846	844	840

Sommaire de planification budgétaire pour le résultat stratégique et les programmes (en dollars)

Résultat stratégique, Programmes et Services internes	Dépenses 2011-2012	Dépenses 2012-2013	Dépenses projetées 2013-2014	Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
Résultat stratégique: Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.							
Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique	14 647 191	16 019 847	16 831 906	16 033 630	16 033 630	16 032 425	16 032 425
Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation	32 010 281	27 590 904	23 374 121	22 626 987	22 626 987	22 405 310	22 405 310
Programme 1.3: Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	21 547 291	20 000 247	17 686 848	16 972 232	16 972 232	16 972 232	16 972 232
Total partiel	**68 204 763**	**63 610 998**	**57 892 875**	**55 632 849**	**55 632 849**	**55 409 967**	**55 409 967**
Services internes	37 401 120	32 119 068	33 752 700	28 060 638	28 060 638	27 917 293	27 571 670
Total	**105 605 883**	**95,730 066**	**91 645 575**	**83 693 487**	**83 693 487**	**83 327 260**	**82 981 637**

Dans la foulée des mesures prises suivant l'examen des dépenses de 2012 et la réduction de la taille de la fonction publique qui en a découlé, la CFP a connu des changements liés à la demande de certains programmes et services. Cette situation a entraîné une diminution de la demande pour certains services de dotation et d'évaluation et, parallèlement, une augmentation de la demande pour des directives et conseils sur les lignes directrices, ce qui explique le réalignement des dépenses prévues entre les programmes 1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique et 1.2 Services de dotation et d'évaluation.

La fluctuation de la planification budgétaire liée aux Services internes est attribuable au déménagement des bureaux de l'administration centrale de la CFP, d'Ottawa vers Gatineau, à la fin de l'année 2013.

Harmonisation avec les résultats du Gouvernement du Canada

Dépenses budgétaires prévues pour 2014-2015 par Secteur de dépenses du Cadre pangouvernemental (en dollars)

Résultat stratégique	Programme	Secteur de dépenses	Résultats du gouvernement du Canada	Dépenses prévues 2014-2015
Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence	**1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique**	Affaires gouvernementales[1]	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	16 033 630
	1.2 Services de dotation et évaluation	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	22 626 987
	1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	16 972 232

Total des dépenses prévues par secteur de dépenses (en dollars)

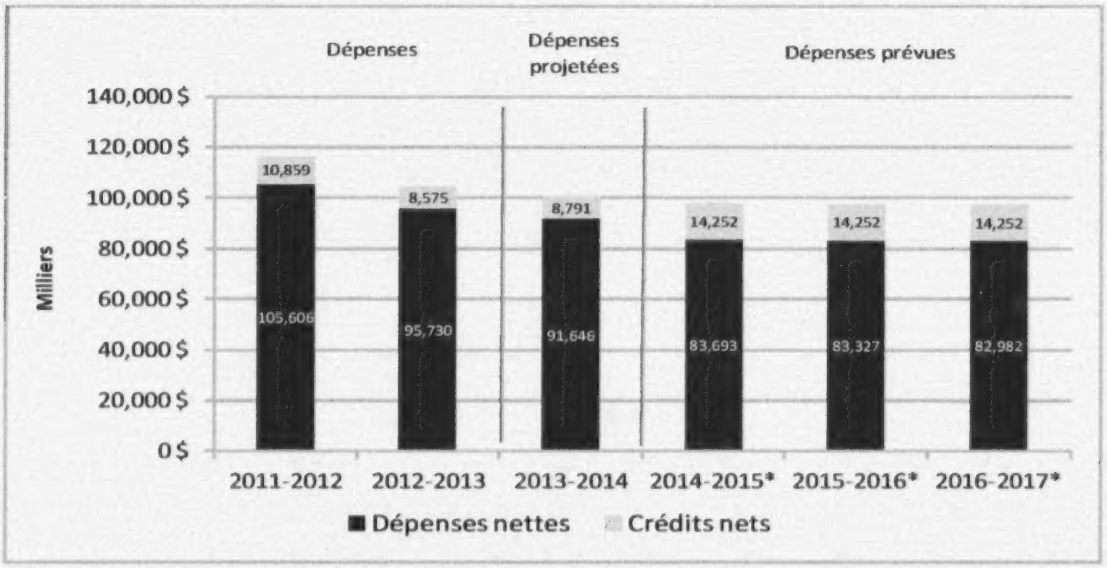
Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues
Affaires gouvernementales	**55 632 849**

[1] La Commission de la fonction publique, à titre d'organisme de surveillance, rend compte de façon indépendante de l'exercice de son mandat au Parlement.

Tendances relatives aux dépenses du ministère

Graphique des tendances relatives aux dépenses du ministère

Le graphique ci-après illustre la tendance au chapitre des dépenses de la CFP des exercices 2011-2012 à 2016-2017. Il présente, entre autres, les dépenses prévues pour les Services d'évaluation offerts par la CFP en recouvrement des coûts. De telles dépenses sont autorisées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada depuis l'exercice 2005-2006.



* Exercices 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 : le montant de 14 252 000 $ représente l'autorisation de crédit net maximum, et non les revenus projetés.

Analyse de la tendance au chapitre des dépenses

La diminution de la tendance au chapitre des dépenses est principalement attribuable à l'engagement de la CFP de réaliser des économies de 9 millions de dollars d'ici la fin de l'exercice 2014-2015 en réponse aux mesures prises lors de l'examen des dépenses de 2012. Elle représente aussi une diminution des revenus provenant du recouvrement des coûts en raison d'une réduction globale des activités de dotation dans la fonction publique ainsi que de la capacité accrue des ministères et organismes à gérer leurs propres processus de dotation.

Budget des dépenses par crédit voté

Pour plus d'informations sur le crédit organisationnel, prière de consulter le *Budget principal des dépenses 2014-2015*[v].

Contribution à la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD)

La CFP s'assure également que son processus de prise de décision prenne en considération les cibles et objectifs de la SFDD, ceci par le biais de l'évaluation environnementale stratégique (EES). Dans le cadre de l'EES, tout projet de politique, de plan ou programme comprend une analyse de ses répercussions sur l'environnement, et notamment sur la réalisation des objectifs et cibles de la SFDD. Les résultats des EES sont rendus publics lorsqu'une initiative est annoncée ou approuvée, illustrant ainsi la prise en compte des facteurs environnementaux dans le processus de prise de décisions.

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique

Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique

Description

Le programme lié à l'intégrité du système de dotation et impartialité politique est axé sur la protection, par un tiers indépendant, des principes du mérite et de l'impartialité politique dans la fonction publique fédérale. Ce programme comprend l'établissement et la défense de positions de principe et d'orientations en matière de politiques stratégiques, la réalisation de travaux de recherche stratégique, l'établissement de politiques et de normes pour la CFP, la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices, ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués, incluant les langues officielles, le régime des activités politiques et l'administration des priorités.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
16 033 630	16 033 630	16 032 425	16 032 425

Ressources humaines (ETP)

2014-2015	2015-2016	2016-2017
144	144	144

Mesure du rendement

Résultats attendus du Programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu 1 : La CFP aura établi des attentes claires quant à la nécessité pour les organisations de se doter de mécanismes complets permettant de gérer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués et la responsabilisation à l'égard des résultats.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des organisations qui disposent d'un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination.	**Cible 1 :** 100 % des organisations disposent d'un instrument de délégation valide.	**31 mars 2015**
Résultat attendu 2 : La CFP aura fourni aux organisations des lignes directrices et des orientations claires en matière de nomination, d'impartialité politique, de délégation et de responsabilisation afin d'assurer l'application des valeurs et des exigences prévues par la LEFP.	**Indicateur de rendement 2 :** Instruments de politique (p. ex. lignes directrices, règlements, décrets d'exemption) et activités de liaison de grande qualité et en nombre suffisant.	**Cible 2 :** Les commentaires reçus dans le cadre des activités de liaison et des demandes de conseils indiquent que les orientations sont fournies aux organisations en temps opportun, qu'elles sont claires et qu'elles répondent à leurs besoins.	**31 mars 2015**
Résultat attendu 3 : L'impartialité politique de la fonction publique aura été protégée.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage d'employés indiquant qu'ils connaissent dans une certaine ou grande mesure leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques.	**Cible 3 :** Les résultats du sondage montrent que le degré de sensibilisation rapporté s'approche de 75 %. (données de référence : 69 % selon les résultats du sondage de 2011).	**31 mars 2015**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

1. Continuer d'adapter et de clarifier les instruments de politique, les attentes et les conseils dans des domaines comme la documentation des décisions de nomination et l'orientation quant au choix du processus de nomination – annoncé ou non annoncé.
2. Entreprendre des études et des recherches fondées sur des preuves portant sur des sujets comme les possibilités de promotion des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les innovations liées aux méthodes de dotation et d'évaluation. Ces études et recherches appuient la formulation de conseils sur les politiques, l'offre de programmes et de services, et facilitent la reddition de compte au Parlement.
3. Déceler les éventuelles lacunes dans l'orientation stratégique, les directives et les exigences réglementaires actuelles pour mieux outiller les intervenants comme les gestionnaires et les administrateurs généraux afin qu'ils puissent orienter les employés en ce qui concerne l'impartialité politique et les activités politiques, et combler ces lacunes.
4. Mobiliser les intervenants pour comprendre et clarifier les nouvelles priorités et les nouveaux besoins relatifs à la dotation et à l'impartialité politique, y compris ceux qui pourraient découler des discussions sur *Objectif 2020*.
5. Continuer d'améliorer et d'adapter les stratégies et les outils de communication, ce qui comprend la mise en œuvre des recommandations découlant du projet pilote d'un an portant sur l'outil révisé d'autoévaluation des activités politiques, afin de promouvoir la sensibilisation à l'égard de l'impartialité politique de la fonction publique.

Sous-programme 1.1.1 : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique

Description

Le sous-programme lié aux lignes directrices, aux conseils et au soutien en matière de dotation et d'impartialité politique permet l'élaboration et la défense des positions de principe et des orientations à donner aux politiques stratégiques sur le mérite et l'impartialité politique à la fonction publique fédérale. Il consiste également à élaborer et à interpréter les lignes directrices, les règlements et les décrets d'exemption de la CFP et du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation afin de faire en sorte que les organisations, les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines disposent de toute l'information pertinente, et reçoivent avis et conseils en temps opportun. Il permet aussi d'élaborer la position de la CFP sur les questions de principe soulevées dans le cadre des plaintes présentées au Tribunal de dotation de la fonction publique (TDFP).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
8 131 993	8 130 788	8 130 788

Ressources humaines (ETP)

2014-2015	2015-2016	2016-2017
70	70	70

Mesure du rendement

Résultats attendus du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu 1 : La CFP aura respecté ses obligations et assumé ses responsabilités prévues par les autres lois (p. ex. *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et *Loi sur les langues officielles*).	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage de fonctionnaires qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques sans exemption valide.	**Cible 1 :** Le pourcentage des employés qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques sans exemption valide demeure égal ou inférieur à 0,01 % de l'effectif total assujetti à la LEFP.	**31 mars 2015**
Résultat attendu 2 : La CFP aura permis une interprétation et une application justes de la LEFP, du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* et des lignes directrices de la CFP en matière de nomination.	**Indicateur de rendement 2 :** Pourcentage des cas, pour lesquels les arguments écrits de la CFP et ses interventions aux audiences du TDFP sont bien ciblés et concernent des dossiers où les risques liés au système de dotation sont considérés comme moyens ou élevés.	**Cible 2 :** Dans 100 % des cas, les arguments écrits de la Commission de la fonction publique et ses interventions aux audiences du Tribunal de la dotation de la fonction publique sont bien ciblés et concernent des dossiers où les risques pour le système de dotation sont considérés comme moyens ou élevés.	**31 mars 2015**
Résultat attendu 3 : La CFP aura aidé les fonctionnaires à mieux comprendre leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques (p. ex. lorsqu'il s'agit de tenter de devenir candidat à une élection ou de participer à d'autres activités politiques non liées à une candidature), conformément à la partie 7 de la LEFP.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage des activités de communication qui sont entreprises conformément au plan de communication annuel.	**Cible 3 :** Dans 100 % des cas, les activités de communication prévues sont entreprises.	**31 mars 2015**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

1. En consultation avec les gestionnaires subdélégataires et les conseillers en RH, examiner les facteurs qui contribuent aux problèmes systémiques liés à la documentation des décisions en matière de nomination et l'orientation sur le choix des processus de nomination annoncés et non annoncés, et examiner les lignes directrices, directives et outils en conséquence.
2. Travailler avec les principaux intervenants, déceler les lacunes éventuelles que pourrait comporter l'orientation stratégique sur les activités politiques, et combler ces lacunes.
3. Faire progresser le travail sur la réglementation et les décrets d'exemption en réponse aux questions et tendances émergentes.
4. Concevoir et appliquer un programme pluriannuel intégré pour les recherches et les études afin d'orienter de manière stratégique les futures activités de surveillance et d'élaboration de politiques.

Sous-programme 1.1.2 : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits des priorités

Description

Le sous-programme lié à la délégation, aux activités politiques, aux langues officielles et à l'administration des droits de priorités consiste à administrer les pouvoirs délégués aux ministères et organismes, en fournissant des instruments de délégation clairement énoncés, des produits et services d'apprentissage et des conseils en matière de dotation, et à faire la collecte de renseignements à l'appui de la fonction de surveillance de la CFP. De même, il permet de soutenir les organisations de manière à leur permettre de déléguer les pouvoirs en matière de dotation et les pouvoirs connexes au(x) niveau(x) approprié(s), et à exercer pleinement ceux-ci. Ce sous-programme permet également de veiller à l'administration du régime des activités politiques et à l'admissibilité aux dispositions législatives sur la mobilité, de surveiller l'utilisation du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* et de fournir des conseils spécialisés à cet égard ainsi que sur l'administration des droits de priorité prévus dans la LEFP et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
7 901 637	7 901 637	7 901 637

Ressources humaines (ETP)

2014-2015	2015-2016	2016-2017
74	74	74

Mesure du rendement

Résultats attendus du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu 1 : La CFP aura examiné les résultats des activités de surveillance (vérifications, suivi et enquêtes) afin de déterminer si des modalités et conditions liées à la délégation des pouvoirs sont nécessaires, et elle aura discuté de ces résultats avec les organisations délégataires concernées.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des résultats des activités de surveillance qui font l'objet d'un examen et de discussions avec les organisations délégataires concernées et à partir desquels des recommandations de mesures sont formulées.	**Cible 1 :** Dans 100 % des cas, les résultats des activités de surveillance font systématiquement l'objet d'un examen et de discussions avec les organisations concernées, et des recommandations sont formulées.	**31 mars 2015**
Résultat attendu 2 : La CFP aura fourni aux organisations des orientations et des outils et leur aura rapidement présenté la candidature des personnes bénéficiant d'un droit de priorité de nomination afin de permettre le placement de ces personnes à la fonction publique.	**Indicateur de rendement 2 :** Normes de services respectées dans 95% des cas lors de la présentation de bénéficiaires de priorité.	**Cible 2 :** Dans 95% des cas les normes de service sont respectées lors de la présentation de bénéficiaires de priorité.	**31 mars 2015**
Résultat attendu 3 : La CFP aura rapidement rendu ses décisions concernant l'admissibilité aux dispositions légales sur la mobilité et les demandes de permission relatives à une candidature électorale.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage de décisions rendues dans les délais prescrits.	**Cible 3 :** Dans 100 % des cas, les décisions sont rendues dans les délais prescrits.	**31 mars 2015**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

1. Mettre en œuvre les révisions au cadre stratégique de dotation à l'appui de la délégation des pouvoirs (Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination).
2. Examiner l'utilisation des exemptions concernant les langues officielles et des mesures de transition de l'Évaluation de la langue seconde prévues dans l'examen des dépenses de 2012.
3. Analyser les résultats des vérifications de la CFP pour déterminer s'il serait nécessaire d'imposer d'autres conditions aux pouvoirs délégués en matière de nomination.

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation

Description

Le programme lié aux services de dotation et d'évaluation permet de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. Il fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counseling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Ce programme inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, aux Canadiens et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
22 626 987	22 626 987	22 405 310	22 405 310

Ressources humaines (ETP)

2014-2015	2015-2016	2016-2017
361	361	361

Mesure du rendement

Résultat attendu du Programme	Indicateur de rendement	Cible	Exercice réalisé
La CFP aura offert aux organisations des programmes, produits et services de qualité leur permettant d'exercer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués.	Degré de satisfaction de la clientèle quant aux programmes, produits et services offerts.	Dans 85 % des cas, les résultats des sondages et des consultations sont satisfaisants.	**31 mars 2015**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

1. Continuer d'améliorer la formulation d'avis et conseils d'experts, l'orientation et l'offre de produits et services, comme les tests en ligne non supervisés et l'expansion des tests en ligne.
2. Optimiser les programmes et les services en améliorant les processus opérationnels et les solutions technologiques intégrées, par exemple en favorisant la modernisation des systèmes de dotation du gouvernement du Canada, en étroite collaboration avec les intervenants.

Sous-programme 1.2.1 : Services de dotation

Description

Dans le cadre du sous-programme relatif aux services de dotation, la CFP élabore et fournit des services et des programmes de dotation aux ministères, aux organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires. La CFP offre entre autres des services de dotation complets pour tous les niveaux, ainsi que des programmes de recrutement d'étudiants et de diplômés. Ces programmes et services visent à aider les ministères et les organismes fédéraux à nommer des personnes qualifiées à des postes de divers groupes et niveaux au sein de la fonction publique.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
7 125 829	7 125 829	7 125 829

Ressources humaines (ETP)

2014-2015	2015-2016	2016-2017
71	71	71

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateur de rendement	Cible	Exercice réalisé
La prestation de services de dotation avec rapidité et efficience aura permis à la clientèle d'exercer les pouvoirs de dotation qui lui ont été délégués.	Normes de service respectées dans 95 % des cas.	Dans 95 % des cas, les normes de service sont respectées.	**31 mars 2015**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

1. Offrir des programmes de recrutement pour soutenir le travail de recrutement des ministères.
2. Appuyer la nomination des bénéficiaires de priorité au moyen du Programme d'administration des priorités.
3. Habiliter les organisations à assumer leurs responsabilités relatives aux pouvoirs délégués de dotation grâce à la formulation de directives et de conseils d'experts.

Sous-programme 1.2.2 : Évaluation

Description

Par l'intermédiaire du Centre de psychologie du personnel de la CFP et des unités régionales de service à la clientèle, le sous-programme lié à l'évaluation permet de fournir des produits et services dans le domaine de l'évaluation. Il le fait au moyen de travaux de recherche et développement, de consultations, d'évaluations et de conseils aux fins de dotation, de sélection et de perfectionnement dans l'ensemble des ministères et organismes. Ces outils d'évaluation normalisés, ces services professionnels et ces techniques de pointe, comme les examens en ligne, soutiennent des nominations efficaces et fondées sur le mérite grâce à une évaluation précise et équitable des qualifications, notamment au regard des exigences relatives aux langues officielles.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
9 941 167	9 719 490	9 719 490

Ressources humaines (ETP)

2014-2015	2015-2016	2016-2017
234	234	234

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
La prestation de services d'évaluation modernes aura permis aux gestionnaires d'embauche de doter des postes de façon efficiente, tout en respectant les valeurs de dotation.	**Indicateur de rendement a** : Normes de service respectées dans 95 % des cas.	**Cible a** : Dans 95 % des cas, les normes de service sont respectées.	**31 mars 2015**
	Indicateur de rendement b : Pourcentage des examens qui sont administrés en ligne.	**Cible b** : Le pourcentage d'examens administrés en ligne est passé de 44 % à 65 %.	**31 mars 2015**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

1. Fournir des produits et services d'évaluation pour soutenir les ministères et organismes ainsi que le mandat de la CFP.
2. Continuer de miser sur la technologie pour innover en matière d'évaluation.
3. Promouvoir l'utilisation des tests normalisés dans la fonction publique fédérale.

Sous-programme 1.2.3 : Infrastructure habilitante

Description

Le sous-programme lié à l'infrastructure habilitante permet d'élaborer et d'actualiser les systèmes et processus connexes qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche d'occasions d'emploi dans la fonction publique fédérale auprès des ministères et organismes d'embauche. Le système soutient les activités de dotation et de recrutement, y compris les programmes de recrutement d'étudiants et de diplômés.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
5 559 991	5 559 991	5 559 991

Ressources humaines (ETP)

2014-2015	2015-2016	2016-2017
56	56	56

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
L'infrastructure habilitante aura facilité la délégation des pouvoirs aux organisations.	**Indicateur de rendement a** : Améliorations apportées au système de dotation en temps opportun.	**Cible a** : Dans 90 % des cas, les améliorations sont apportées au système en temps opportun.	**31 mars 2015**
	Indicateur de rendement b : Nombre de cercles d'apprentissage organisationnels et d'activités de formation mis sur pied pour traiter du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP).	**Cible b** : En tout, 50 cercles d'apprentissage organisationnels et activités de formation sont mis sur pied pour traiter du SRFP.	**31 mars 2015**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

1. Continuer de maintenir et d'améliorer les systèmes de dotation pour répondre aux besoins de la clientèle et aux exigences en matière de lignes directrices.
2. Favoriser la modernisation des systèmes de dotation du gouvernement du Canada, en étroite collaboration avec les intervenants.

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Description

Le programme lié à la surveillance de l'intégrité en matière de dotation et d'impartialité politique assure la responsabilisation à l'égard de la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but de veiller à la protection de l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique et de s'assurer que la dotation est exempte d'influence politique. Ce programme comprend la surveillance du rendement des ministères et organismes et du respect par ces derniers des exigences législatives; l'exécution de vérifications et d'études; la réalisation d'enquêtes et la présentation au Parlement de rapports sur l'intégrité de la dotation à la fonction publique et de l'impartialité politique de la fonction publique.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
16 972 232	16 972 232	16 972 232	16 972 232

Ressources humaines (ETP)

2014-2015	2015-2016	2016-2017
145	145	145

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu : Des renseignements objectifs et une assurance auront été fournis au Parlement, à la CFP et aux administrateurs généraux quant à l'intégrité et à l'efficacité des processus de nomination et à l'impartialité politique de la fonction publique.	**Indicateur de rendement a :** Pourcentage des activités de surveillance axées sur les risques (vérifications et suivi) qui sont menées en conformité avec les plans approuvés.	**Cible a :** Dans 100 % des cas, les activités de surveillance axées sur les risques sont menées en conformité avec les plans approuvés.	**31 mars 2015**
	Indicateur de rendement b : Pourcentage des nouveaux dossiers d'enquête qui sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée.	**Cible b :** Dans 100 % des cas, les nouveaux dossiers d'enquête sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée.	**31 mars 2015**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

1. Mettre en œuvre une nouvelle version simplifiée du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation.
2. Mener jusqu'à 15 vérifications organisationnelles.
3. Continuer d'adapter et d'améliorer notre approche de vérification fondée sur les risques. Par exemple, la CFP prévoit réviser sa méthodologie destinée aux organisations de petite taille et de très petite taille.
4. Commencer à mettre en œuvre des recommandations découlant d'un examen externe de la fonction d'enquête.

Sous-programme 1.3.1 : Surveillance

Description

Le sous-programme lié à la surveillance vise s'assurer que les ministères et organismes respectent les valeurs de nomination et se conforment aux exigences de la LEFP dans le contexte des pouvoirs qui leur ont été délégués ainsi que ceux qui ne sont pas délégués. Il comprend l'analyse et la rétroaction transmise aux organisations fondée sur les activités et outils de surveillance, tels que les rapports et les visites sur place.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
1 159 586	1 159 586	1 159 586

Ressources humaines (ETP)

2014-2015	2015-2016	2016-2017
10	10	10

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateur de rendement	Cible	Exercice réalisé
La CFP aura procédé à un examen des pouvoirs de dotation délégués et non délégués, de même que du respect des valeurs fondamentales et des valeurs directrices de la LEFP, et aura entrepris des activités de liaison ciblées avec les organisations qui présentent une source de préoccupation.	Pourcentage des organisations auxquelles des pouvoirs de dotation sont délégués qui reçoivent une rétroaction de la part de la CFP.	Dans 100 % des cas, les organisations auxquelles des pouvoirs de dotation sont délégués reçoivent une rétroaction de la part de la CFP.	31 mars 2015

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

1. Élaborer des directives et des outils, et fournir des services de soutien stratégique aux organisations afin d'appuyer la mise en œuvre d'une nouvelle version simplifiée du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation.

2. Travailler en collaboration avec les organisations pour régler les problèmes relevés lors des vérifications de la CFP en fournissant un soutien permanent pour la mise en œuvre des plans d'action et de suivi des progrès au sein des organisations.

Sous-programme 1.3.2 : Vérifications et services de données

Description

Le sous-programme relatif aux vérifications et services de données effectue des vérifications indépendantes organisationnelles et de portée gouvernementale afin d'appuyer les activités de surveillance de la CFP et fournit des services de données, de l'information, des études et des analyses sur la fonction publique afin d'appuyer les activités d'habilitation de la CFP ainsi que celles au sein des ministères et des agences. Ceci contribue à fournir information, assurance et avis objectifs au Parlement – et, en bout de ligne, aux Canadiens – quant à l'intégrité et l'efficacité du processus de nomination, notamment en ce qui concerne la protection du mérite et l'impartialité.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
12 249 453	12 249 453	12 249 453

Ressources humaines (ETP)

2014-2015	2015-2016	2016-2017
104	104	104

Mesure du rendement

Résultats attendus du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultats attendu 1 : Des vérifications axées sur les risques auront permis de fournir une assurance indépendante quant à l'intégrité du système de nomination.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des vérifications indépendantes qui satisfont aux normes professionnelles.	**Cible 1 :** Dans 100 % des cas, les vérifications indépendantes satisfont aux normes professionnelles.	**31 mars 2015**
Résultats attendu 2 : Les données et renseignements fournis auront permis à la Commission et aux organisations de remplir leur mandat.	**Indicateur de rendement 2a :** Pourcentage des services de données offerts à la clientèle qui satisfont aux normes de service établies.	**Cible 2a :** Dans 85 % des cas, les services de données offerts à la clientèle satisfont aux normes de service établies.	**31 mars 2015**
	Indicateur de rendement 2b : Pourcentage des services de données qui satisfont aux normes de qualité établies	**Cible 2b :** Dans 100 % des cas, les services de données satisfont aux normes de qualité établies.	**31 mars 2015**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

1. Mener jusqu'à 15 vérifications d'organisations au cours de la période de planification, tel qu'il est prévu dans le Plan de vérification de la CFP, afin de contribuer à la rétroaction continue qui permet à chaque administrateur général de mieux comprendre les risques, les contrôles et la gouvernance en matière de dotation au sein de son organisation.
2. Consulter les principaux intervenants dans le contexte de l'élaboration, par la CFP, d'une approche de vérification axée sur les risques. Avec cette approche, on continuera d'appuyer l'apprentissage dans l'ensemble de la fonction publique, de fournir au Parlement des renseignements et une assurance quant à l'intégrité du système de dotation, et de veiller à donner une rétroaction utile aux ministères et organismes en temps opportun.
3. Continuer de mettre à la disposition des organisations le programme de vérification de la CFP, et les encourager à l'utiliser. L'objectif est de promouvoir la conformité et l'amélioration continue dans la gestion de la dotation et, dans la mesure du possible, de soutenir l'utilisation du travail des vérificateurs de l'organisation.
4. Continuer d'améliorer la qualité et l'analyse des données sur les activités de dotation et les activités politiques qui sont utilisées pour éclairer les décisions en matière de lignes directrices et de programmes prises par la CFP et les organisations, et pour rendre compte au Parlement sur l'intégrité de la dotation et l'impartialité politique de la fonction publique.
5. Continuer de permettre un meilleur accès, au sein de la CFP, aux fonds de données, grâce à un guichet électronique unique sur les renseignements et les outils d'intelligence d'affaires, ce qui favorisera une analyse et une reddition de comptes plus efficientes sur les activités de dotation.
6. Poursuivre la mise en œuvre du Plan de recherche et d'études de la CFP.

Sous-programme 1.3.3 : Enquêtes

Description

Dans le cadre du sous-programme relatif aux enquêtes, la CFP réalise des enquêtes concernant les processus de nomination (fonctionnaires et membres du public) afin de s'assurer qu'ils respectent le principe du mérite et sont exempts de toute influence politique. En outre, le sous-programme relatif aux enquêtes mène des enquêtes concernant des allégations d'activités politiques irrégulières des fonctionnaires dans le but de garantir le respect des principes du mérite et de l'impartialité. Dans les cas exceptionnels, ce sous-programme pourrait inclure le recours à la compétence de vérification élargie de la CFP, qui couvre toutes les entités dans les limites de son mandat tel qu'il est défini dans la LEFP.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
3 563 193	3 563 193	3 563 193

Ressources humaines (ETP)

2014-2015	2015-2016	2016-2017
31	31	31

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateur de rendement	Cible	Exercice réalisé
Un processus d'enquête rapide respectant les règles d'équité procédurale aura été suivi pour résoudre les problèmes liés à la dotation et à des activités politiques irrégulières, et ce, selon les normes établies.	Pourcentage des enquêtes qui sont menées dans le délai prescrit de 215 jours	Dans 80 % des cas, les enquêtes sont menées dans le délai prescrit de 215 jours.	**31 mars 2015**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

1. Après un examen externe de la fonction d'enquête, améliorer les processus et les procédures d'enquête afin d'en accroître l'efficience et l'efficacité globale et d'assurer le respect des règles d'équité procédurale.

Programme 2.1 : Services internes

Description

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel, services de gestion des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
28 060 638	28 060 638	27 917 293	27 571 670

Ressources humaines (ETP)

2014-2015	2015-2016	2016-2017
196	194	190

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

1. Soutenir divers projets organisationnels, tels que l'intégration des services de TI à Services partagés Canada, la rationalisation des applications organisationnelles, la mise en place d'un système de courriel commun, la poursuite de la mise en œuvre du Processus opérationnel commun des ressources humaines, la préparation en vue de la modernisation des services de paye, la mise en place de la nouvelle initiative de gestion du rendement et le renouvellement du Web du gouvernement du Canada.
2. Harmoniser les stratégies d'apprentissage et de perfectionnement des employés de manière à soutenir les besoins opérationnels en constante évolution de la CFP et à favoriser l'intégration horizontale au sein de l'organisation.
3. Évaluer les possibilités d'améliorer l'environnement de travail dans le cadre de l'initiative Milieu de travail 2.0 afin de faciliter la collaboration au sein de la CFP.
4. Mobiliser les employés de la CFP sur *Objectif 2020*.

Section III : Renseignements supplémentaires

Énoncé prospectif des opérations

L'état des résultats condensé prospectif des opérations présenté dans cette sous-section vise à donner un aperçu général des résultats de la CFP. Les renseignements financiers prévus concernant les dépenses et les recettes sont préparés sur une base de comptabilité d'exercice pour renforcer la responsabilisation et améliorer la transparence et la gestion financière.

Comme l'état des résultats prospectif est établi sur une base de comptabilité d'exercice et les prévisions et les dépenses prévues présentées dans d'autres sections du présent rapport sont établis sur la base des dépenses, les montants diffèrent.

Un état des résultats prospectif plus détaillé des opérations et des notes afférentes, comprenant un rapprochement des coûts de fonctionnement net et des autorisations demandées, peut être trouvé sur le site web de la CFP.

http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-fra.htm[vi]

État des résultats condensé prospectif
Pour l'exercice ayant pris fin le 31 mars (en dollars)

Renseignements financiers	**Résultats estimatifs 2013-2014**	**Résultats prévus 2014-2015**	**Variation**
Total des dépenses	122 637 841 $	117 892 839 $	(4 745 002) $
Total des revenus	15 917 483 $	15 956 447 $	38 964 $
Coût de fonctionnement net	**106 720 358 $**	**101 936 392 $**	**(4 783 966) $**

La diminution des dépenses totales est principalement attribuable à des coûts supplémentaires liés au déménagement des bureaux de l'administration centrale de la CFP à Gatineau. Par conséquent, la CFP a engagé des dépenses supplémentaires en 2013-2014 qui ne se répéteront pas en 2014-2015. De plus, en raison de ce déménagement, les coûts futurs des locaux de la CFP ont considérablement été réduits.

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires listés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2014-2015 sont affichés sur le site web de la CFP.

http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-fra.htm[vii]

- Stratégie ministérielle de développement durable, thèmes I - IV;
- Vérifications internes et évaluations à venir pour les trois prochains exercices

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée *Dépenses fiscales et évaluations*[viii]. Les mesures fiscales présentées dans ladite publication relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV: Coordonnées de l'organisation

Coordonnées des personnes-ressources de l'organisation

Adresse postale :
Commission de la fonction publique
22, rue Eddy
Gatineau (Québec) K1A 0M7

Adresse électronique :
infocom@cfp-psc.gc.ca

Notes de fin

i. Publications sur le budget des dépenses et lois de crédits du Secrétariat du Conseil du Trésor, http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/esp-pbc-fra.asp.

ii. Certains rapports ministériels sur le rendement 2008-2009 – Ministère de l'Industrie et Ministère des Transports. Rapport du Comité permanent des comptes publics, septembre 2010, http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?Mode=1&Parl=40&Ses=3&DocId=4653561&File=0&Language=F.

iii. Renforcer l'examen parlementaire des prévisions budgétaires et des crédits. Rapport du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, juin 2012, http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=5690996&Mode=1&Parl=41&Ses=1&Language=F.

iv. Cadre pangouvernemental, http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx

v. Budget principal des dépenses du Secrétariat du Conseil du Trésor : http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/esp-pbc-fra.asp.

vi. Publications de la Commission de la fonction publique, http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-fra.htm

vii. Publications de la Commission de la fonction publique, http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-fra.htm

viii. Dépenses fiscales du Gouvernement du Canada : http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp.